

CODE OF CONDUCT & BUSINESS ETHICS

Country Supplement:

BRAZIL

The MISC Code of Conduct and Business Ethics Country Supplement: Brazil is a specific reference for use in Brazil. It does not describe all applicable laws or MISC policies, or give full details on any particular law or policy. It does not constitute legal advice. It does not constitute or create a contract of employment. MISC reserves the right to modify, revise, cancel or waive any policy, procedure or condition without notice and without revision of the MISC Code of Conduct and Business Ethics. Moreover, the provisions of the Code of Conduct and Business Ethics may be modified by MISC to adapt them to local laws and conditions.

A. Variations to the MISC Code of Conduct and Business Ethics	3
Part I : Core Values and Culture	3
1. Application	4
2. Definitions	5
Part II : Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence and Integrity	6
Part II A : Conflict of Interest	7
1. Involvement In Business Where You or Your Family/Household Have a Direct or Indirect Interest	7
Part II B : Fighting Corruption and Unethical Practices	8
1. Solicitation, Bribery and Corruption	8
2. Public Officials	9
3. Money Laundering and Counterparty Due Diligence	9
Part II C : National and International Trade	10
1. Antitrust/ Competition Law	10
Part II D : Assets of MISC	11
1. Responsibility for Assets, Facilities, Resources and Records	11
Part II F : Confidentiality Obligations/ Intellectual Property/ Public Communications	12
1. Confidentiality Obligations	12
2. Inventions And Computer Programmes	12
Part II G : Conduct Contrary to Duty to Serve Diligently	13
1. Outside Employment or Business Activities	13
2. Public Service, Recreational, Sports, Union and Community Activities	13
3. Political Activities	13
4. Participation in Media	14
Part III : Workplace Culture and Environment	15
1. Sexual Harassment	16
2. Substance Misuse (Drug and Alcohol Abuse)	16
3. Workplace Bullying and Harassment	17
4. Absence Without Leave or Without Reasonable Cause	18
Part IV : Discipline, Disciplinary Process and Sanctions	19
1. Disciplinary Process and Sanctions	20
2. Disciplinary Punishments	21
B. Conflicts	22



Variations to the MISC Code of Conduct & Business Ethics (CoBE)

PART I
**CORE VALUES
& CULTURE**

Part I : Core Values and Culture

1. Application

- 1.1. The MISC Code of Conduct and Business Ethics (the “Code” or “CoBE”), the MISC Code of Conduct and Business Ethics Country Supplement for Brazil (“Country Supplement”) and the MISC Code of Conduct and Business Ethics Guide (“CoBE Guide”) are applicable to MISC group companies in Brazil. Unless otherwise expressly stated, this Country Supplement is intended to supplement and be read in conjunction with the CoBE and the CoBE Guide.
- 1.2. The CoBE, Country Supplement and CoBE Guide (collectively “CoBE Documents”) are applicable to those employed by MISC in Brazil, as well as to every director (executive and non-executive) for those companies, third party contractors, sub-contractors, consultants, agents, representatives and other service providers performing work or services on behalf of MISC (collectively “Covered Person” or “Covered Persons”) in Brazil.

Each Covered Person is expected to read, understand and become familiar with the CoBE (as supplemented by this Country Supplement) and, in particular, to comply with it in the relevant parts.

- 1.3. Part I paragraph 1.4 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:
“The CoBE (as supplemented by this Country Supplement) is prepared in both English and Portuguese and may appear in other languages. In the event of any conflict, the Portuguese version will prevail.”
- 1.4. Part I paragraph 1.6 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:
“If there is any conflict between the local law and the rule or policy set out in the CoBE (as supplemented by this Country Supplement), you should comply with the law. However, if there is any conflict between the local custom and the rule or policy set out in the CoBE (as supplemented by this Country Supplement), you are called upon to comply with the CoBE (as supplemented by this Country Supplement). If you perceive that a provision of the CoBE (as supplemented by this Country Supplement) conflicts with the law in your jurisdiction, you are advised to consult with your HoD, HR Department, your relevant Legal Compliance Department, or your MISC contact person (as the case may be) rather than disregard the Code (as supplemented by this Country Supplement) without consultation.”
- 1.5. Any employee who does not comply with the CoBE (as supplemented by this Country Supplement) is acting outside the scope of his or her employment or authority and will be subject to disciplinary action, up to and including dismissal with justified cause, subject to the requirements of applicable law.

Part I : Core Values and Culture

- 1.6. Covered Persons performing work or services for or on behalf of MISC group companies will comply with the relevant parts of the CoBE Documents when performing such work or services. Failure by a contractor, sub-contractor, consultant, agent, representative or other service providers to comply with the principles and standards set out in the CoBE Documents may result in the termination of the Covered Person's relationship with MISC and other adverse consequences.
- 1.7. The CoBE Documents neither constitute, nor should be construed to constitute, a contract of employment for a definite term or a guarantee of continued employment.
- 1.8. For the purposes of Part 1 paragraph 1.7 of the CoBE, MISC reserves the right to modify, revise, cancel or waive the provisions of the CoBE Documents from time to time at MISC's sole discretion. In the event of any amendments, you will be informed in good time.
- 1.9. In the event of a conflict between the CoBE (as supplemented by this Country Supplement) and your contract of employment, letter of appointment, statement of work or equivalent document, your contract of employment, letter of appointment, statement of work or equivalent document shall prevail.

2. Definitions

- 2.1. Part I paragraph 3.4 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

"For the purposes of this Code (as supplemented by this Country Supplement), the term "employee" means any person who has entered into or works under a contract of employment with MISC (whether express, implied, oral or in writing), that is governed by the Brazil's Labour Law (CLT), including but not limited to executives, non-executives, secretaries, secondees and individuals on direct hire."

PART II

**DUTIES OF GOOD FAITH,
FIDELITY, DILIGENCE &
INTEGRITY**

Part II : Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence & Integrity

Part II A: Conflict of Interest

1. Involvement in Business Where You or Your Family/Household Have a Direct or Indirect Interest

1.1. Part IIA Section 2 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

“2.1. You are deemed to have a conflict of interest when you, the members of your family/ household and your or their nominees and trustees, and any account or entity over which you or they have influence or control, promote the formation of any business, firm, corporation, or company and/or own, either directly or indirectly, shares or other forms of beneficial interest (hereinafter referred to as “Equity”) including but not limited to:

- a) Privately held entities which derive any income or receive any payment from contractual or other business arrangements with MISC;
- b) Privately held entities listed in MISC’s lists of registered contractors, even if the entities concerned do not derive any income or receive any payment from contractual or other business arrangements with MISC; and/or
- c) Publicly held entities in which you or a member of your family/household holds an ownership interest and with respect to which you have the authority to make decisions in the course of your work at MISC.”



Part II : Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence & Integrity

Part II B: Fighting Corruption and Unethical Practices

1. Solicitation, Bribery and Corruption

- 1.1. In addition to the general duties regarding fighting corruption and unethical practices as set out in Part IIB Section 6 of the CoBE, it is essential that all Covered Persons comply with Brazil's Anti-Corruption Act and the Administrative Improbability Act, as amended from time to time, as these laws impose administrative and civil sanctions on companies and legal entities. Brazil has strict laws prohibiting bribery of public officials.
- 1.2. For the purposes of Part IIB Section 6 of the CoBE, the following shall apply to all Covered Persons in Brazil:
 - a) You are prohibited from engaging a third party or legal entity to conceal or disguise their actual interests or the identity of the beneficiaries from the tortious acts;
 - b) You are prohibited from funding, supporting, sponsoring, or otherwise subsidizing the commission of any of the illicit acts as set out in the Brazilian Anti-Corruption Act;
 - c) You are prohibited from frustrating or defrauding – by means of arrangement, concerted actions, or other measures – the competitive nature of government procurement procedures;
 - d) You are prohibited from thwarting, impairing, or defrauding any public procurement activities;
 - e) You are prohibited from excluding or seeking to exclude a bidder, by fraudulent actions or by offering any advantage of any kind;
 - f) You are prohibited from engaging in any fraudulent activities aimed at manipulating a public procurement process or its ensuing contractual agreements;
 - g) You are prohibited from establishing, in a fraudulent or irregular manner, a legal entity for the purpose of participating in public procurement or entering into administrative contracts;
 - h) You are prohibited from obtaining an undue advantage or benefit, in a fraudulent manner, from amendments to or extensions of contractual agreements executed with the public administration, without authorization prescribed in law, in the public procurement notice, or in the corresponding contractual instruments; or
 - i) You are prohibited from manipulating or defrauding the original economic and financial conditions of contractual agreements executed with the public administration; and
 - j) You are prohibited from hampering investigations or inspections by government bodies, entities, or officials, or interfering with their activities, including at the level of regulatory agencies and inspection bodies of the national financial system.

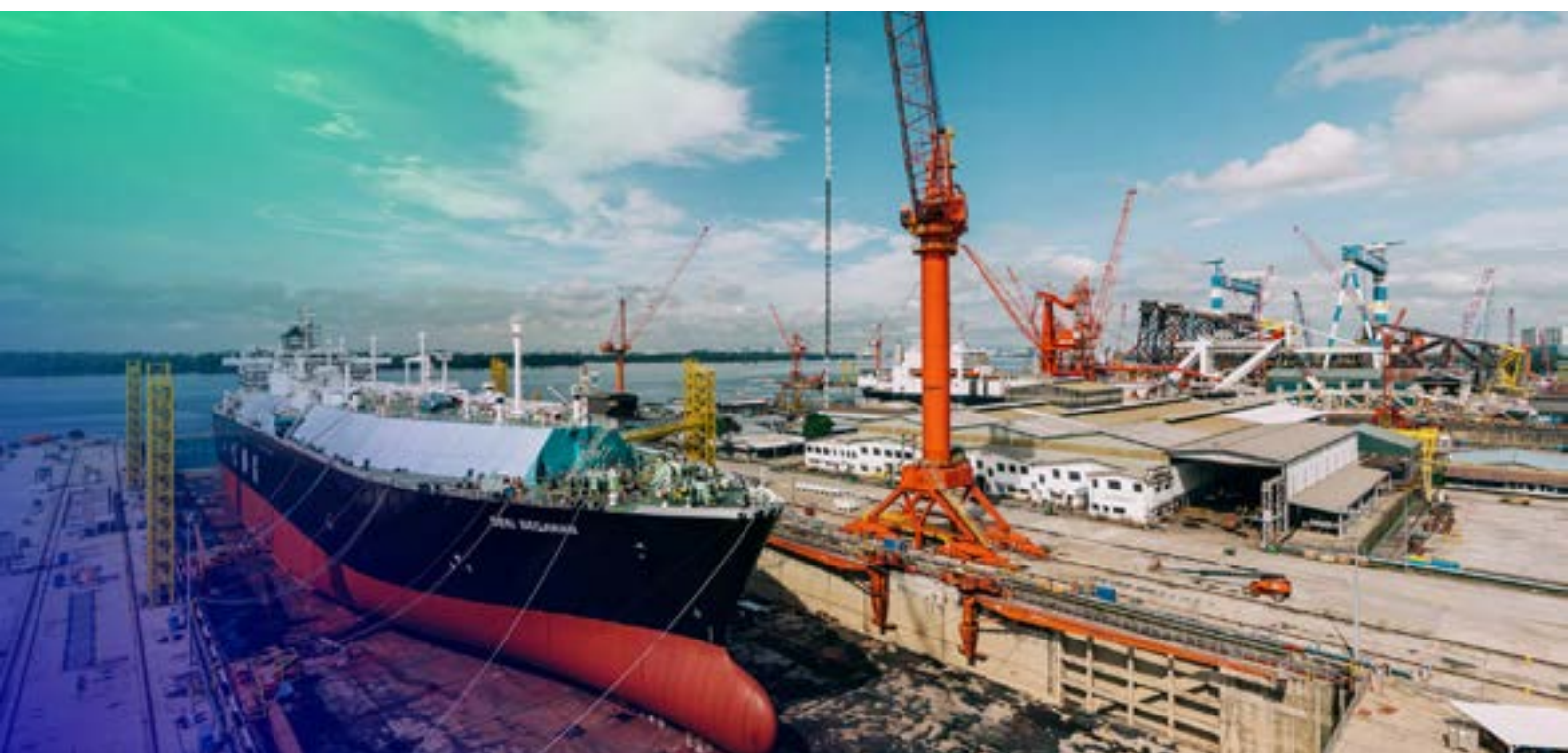
Part II : Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence & Integrity

2. Public Officials

- 2.1. In addition to the prohibitions as set out in Part IIB Section 12 of the CoBE when dealing with public officials, it is essential that all Covered Persons comply with Brazil's Anti-Corruption Act and the Administrative Improbability Act, as amended from time to time, as these laws impose administrative and civil sanctions on companies and legal entities. Brazil has strict laws prohibiting bribery of public officials.

3. Money Laundering and Counterparty Due Diligence

- 3.1. Part IIB paragraph 13.2 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:
- “In this part, “money laundering” is defined by Brazilian Anti-Money Laundering Laws as the act of concealing or disguising the true nature, origin, location, disposition, movement, or ownership of assets, goods, rights and valuables arising directly or indirectly from a criminal offence”.



Part II : Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence & Integrity

Part II C: National and International Trade

1. Antitrust/Competition Law

- 1.1. In addition to the general duties regarding compliance with all applicable competition laws as set out in this Part IIC Section 14 of the CoBE, it is essential that all Covered Persons be aware of Brazilian Competition Act, as amended from time to time, and to ensure compliance.



Part II : Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence & Integrity

Part II D: Assets of MISC

1. Responsibility for Assets, Facilities, Resources and Records

- 1.1. Part IID paragraph 16.4 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

“Subject to applicable laws, MISC is authorised to deduct from your salary the amount corresponding to the assets belonging to MISC or which are under your responsibility, that have been damaged or made unusable by you, or any other amounts corresponding to damages or losses caused to MISC, due to the irregular use, provided that you have acted negligently or with willful misconduct. Within the limits of applicable law, MISC may at its discretion take action against you considered appropriate by MISC, including reporting you to the public authorities.”



Part II : Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence & Integrity

Part II F: Confidentiality Obligations/Intellectual Property/ Public Communications

1. Confidentiality Obligations

- 1.1. Part IIF paragraph 18.4 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

“MISC may, at its sole discretion, request that you observe certain post-termination restrictive covenants. Any non-competition, non-solicitation and/or confidentiality obligations that are applicable to you, shall be expressly set out in your contract of employment, separation agreement or any other equivalent document.”

2. Inventions and Computer Programmes

- 2.1. Part IIF paragraph 21.2 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

“Subject to the requirements of applicable law, the ownership of intellectual property created by you or to which you have contributed whilst working for MISC or in the course of discharging your duties or employing MISC resources, data and/or time, will be vested in MISC. Nevertheless, subject to the requirements of applicable law, MISC may reward you as it may deem appropriate, in its discretion. Should any intellectual property rights do not originally belong to MISC under existing laws, you irrevocably and definitely assign and transfer, and agree to perform any and all acts that may reasonably be necessary in order to assign and transfer to MISC all intellectual property rights and to the extent assignable, according to the law, any and all moral rights that you may have in or with respect to any of the intellectual property. Nevertheless, subject to the requirements of applicable law, MISC may reward you as it may deem appropriate, in its discretion.”

Part II : Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence & Integrity

Part II G: Conduct Contrary to Duty to Serve Diligently

1. Outside Employment or Business Activities

- 1.1. Part IIG paragraph 27.3 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

“Any permission granted may be withdrawn at any time if such other employment or activity is of a competitive nature or is otherwise harmful for the legitimate interests of MISC or is contrary to the fundamental ethical principles of MISC. Failure to fulfill your employment responsibilities at MISC may result in disciplinary action being taken against you. In such an event, MISC will be deemed fully indemnified by you and will not be held liable for any repercussion arising from such decision to withdraw the permission so granted before.”

2. Public Service, Recreational, Sports, Union and Community Activities

- 2.1. Part IIG paragraph 28.2 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

“The general rule is that if an MISC employee is invited to serve on local bodies, or as an appointed or elected club official (if applicable), the employee is required to obtain the approval from his or her HoD in consultation with HR Department immediately upon being so appointed or elected and must be able to balance the outside activities with his or her full-time MISC employment. The employee must be able to discharge his or her dual responsibilities satisfactorily, both in respect of the time taken up by the outside activity and the nature of his or her full-time duties. At all relevant times, the employee must ensure that his or her duties and obligations to MISC, as well as the interests of MISC are not compromised.”

3. Political Activities

- 3.1. Part IIG paragraph 29.1 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced by the following:

“MISC does not support political parties or individual politicians and does not take part in political activities or party politics.

However, MISC recognises that employees, in their capacity as citizens, may wish to involve themselves in legitimate political activities. While MISC does not wish to discourage employees from doing so, in order that MISC can avoid involvement or identification with any political party, employees are required to use their off-duty time, or annual leave entitlement, subject to prior approval of such leave application, for such matters and they are not to make any representations that their involvement is on behalf or with the support of MISC.”

- 3.2. Part IIG paragraph 29.2 of the CoBE is not applicable in Brazil.

Part II : Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence & Integrity

4. Participation in Media

- 4.1. Part IIG paragraph 31.1 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

“An employee may participate in any form of advertisement or broadcasting whether in the newspapers, magazines, radio or television or any other media, provided that the employee does not reveal confidential information belonging to MISC and/or these activities do not involve MISC, whether directly or indirectly, and/or do not adversely affect the reputation of MISC.”

- 4.2. Part IIG paragraph 31.2 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

“MISC encourages employees to contribute literary or academic articles to any publications (for example newspapers, magazines or journals), provided that the employee does not reveal confidential information belonging to MISC and/or these activities do not involve MISC, whether directly or indirectly, and/or do not adversely affect the reputation of MISC.”



PART III
**WORKPLACE
CULTURE &
ENVIRONMENT**

Part III : Workplace Culture & Environment

1. Sexual Harassment

- 1.1. Part III paragraph 5.2 of the CoBE shall in Brazil be amended as follows:

“The act of sexual harassment, unsolicited and unwarranted sexual overtures and advances will be treated as acts of misconduct and may trigger termination of employment with cause.”

- 1.2. Part III paragraph 5.3 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

“For the purpose of this Section 5, sexual harassment is defined by the Brazilian Criminal Code as the use of one’s authority to coerce or solicit sexual favors from others. The Brazilian Criminal Code further defines the offense of “indecent assault” which constitutes sexual harassment, as the act of performing a lewd act against someone and without their consent for the purpose of gratifying one’s own or another’s sexual desire.

Depending on the circumstances, a situation of harassment may be deemed as a “moral harassment” includes hostile work environment harassment (without regard to sex), workplace bullying and intentional infliction of emotional distress.”

- 1.3. MISC may take disciplinary action against any employee who have demonstrably sexually harassed others, including terminating his/her employment with cause.

2. Substance Misuse (Drug and Alcohol Abuse)

- 2.1. Part III paragraph 8.2 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced with the following:

“To ensure adherence to this policy, MISC may conduct testing and searches for substances of misuse in accordance with its policies and subject to the requirements of applicable laws.

Any persons covered by this Code who are found to have unauthorised possession of any substance of misuse or who test positive for any substance of misuse are considered to have committed an act of misconduct which may render them liable for disciplinary action, including termination. Subject to local laws in the jurisdiction of operation, employees are required to consent to testing and searches conducted by any persons or laboratory authorised by MISC by signing relevant documents issued by MISC. Further, employees who undergo such testing must give consent to the release of the results to MISC”.

Part III : Workplace Culture & Environment

3. Workplace Bullying and Harassment

3.1. Part III paragraph 10.5 of the CoBE shall in Brazil be amended as follows:

“The examples provided below illustrate instances of Workplace Bullying and Harassment and are considered as acts of misconduct. In the most severe cases, they may even be deemed criminal offenses under the prevailing laws in Brazil:

- a) Verbal bullying: Slandering, ridiculing or maligning a person or his or her family; persistent name calling or using that person as a joke that is hurtful, demeaning, insulting or humiliating, abusive and offensive remarks.
- b) Physical bullying: Pushing, shoving, kicking, poking, tripping, assault or threat of physical assault, damage to a person’s work area or property.
- c) Gesture bullying: Non-verbal threatening gestures, glances or expressions that can convey threatening messages or hostility.
- d) Exclusion: Socially or physically excluding, isolating or disregarding a person in work-related activities.
- e) Cyber bullying.
- f) Ill-treating others: Using one’s position to ill-treat or abuse others.
- g) Defaming, humiliating or discrediting others.”



Part III : Workplace Culture & Environment

4. Absence without Leave or without Reasonable Cause

- 4.1. An employee who is absent will, at the earliest opportunity, inform the officer of MISC to whom he/she reports of his/her absence and the cause for his/her absence.
- 4.2. Where the absence without leave and without reasonable excuse is for a period of thirty (30) calendar days, counting from the first day of absenteeism, should said employee not make contact or provide reasonable explanation thereto, the employee will be deemed as having abandoned his/ her work and MISC shall have the right to terminate the employment for cause, pursuant to Brazil's Labour Law (CLT).
- 4.3. Where an employee is absent for more than fourteen (14) consecutive working days without reasonable excuse, as soon as possible thereafter a registered letter will be sent to the employee's last known address requiring him/her to return to work. Upon a lapse of seven (7) days after posting of the said registered letter, another one will be sent. If nothing is heard of him/her or no satisfactory explanation is given by him/her throughout the following ten (10) days after posting of the last letter, the said employee shall be deemed to have breached the employment relationship, and under said circumstances, MISC shall have the right to terminate the employment contract with cause, subject to the requirements of applicable laws, which among other legal requisites are those published in a mainstream publication that deals with absenteeism. In addition, MISC reserves the right to recover from the former employee concerned all sums due from the employee to MISC.



PART IV

**DISCIPLINE, DISCIPLINARY
PROCESS & SANCTIONS**

Part IV : Discipline, Disciplinary Process & Sanctions

1. Disciplinary Process and Sanctions

1.1. Part IV paragraph 1.3 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced by the following:

“Subject to the requirements of applicable law, the following shall constitute acts of misconduct for which an employee may be liable for disciplinary action, including termination with cause, as provided under Brazil’s Labour Law (CLT):

- i. dishonesty, wrongdoing or lack of self-control;
- ii. direct or indirect competition with the employer or with its activities;
- iii. criminal conviction, except where the sentence is suspended;
- iv. dereliction of duties;
- v. habitual intoxication on duty;
- vi. breach of business secrecy;
- vii. acts of indiscipline or insubordination;
- viii. abandonment of work;
- ix. habitual gambling;
- x. acts during work that damage the reputation or honor of another person, or cause physical injury to another person, except in legitimate self-defense or the defense of someone else;
- xi. acts at any time that damage the reputation or honor of the employer or an organizational superior, or cause physical injury to such a person, except in legitimate self-defence or the defense of someone else;
- xii. loss of the qualification necessary for the exercise of a profession, as a result of the willful conduct of the employee; and
- xiii. acts detrimental to national security duly proved.”

1.2. Part IV paragraph 1.4 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced by the following:

“The above list constitutes acts of misconduct that may trigger termination for cause as set out under Brazil’s Labour Law (CLT), subject to amendments from time-to-time. For the avoidance of doubt, the said list does not detract from the meaning of misconduct as set out in Section 1.2 of Part IV above.”

1.3. Part IV paragraph 1.5 of the CoBE shall in Brazil be deleted and replaced by the following:

“Subject to the requirements of applicable law, disciplinary action may be taken against an employee for misconduct or for non-compliance or for such non-compliance with such laws, regulations, rules and procedures.”

1.4. Where the circumstances warrant, MISC may suspend an employee, for a period not exceeding thirty (30) calendar days, pending the investigation and/or inquiry into alleged acts of misconduct committed by the employee.

1.5. If the investigations reveal concrete and cogent evidence in support of the alleged misconduct, MISC may institute disciplinary action against the said employee.

Part IV : Discipline, Disciplinary Process & Sanctions

2. Disciplinary Punishments

- 2.1. Subject to the requirements of applicable laws, MISC has an internal disciplinary process in place, which stipulates the types of infringement that has been committed, and the requisite punishment to be imposed against the employee after due inquiry, namely:
- i. verbal warnings;
 - ii. written warnings;
 - iii. suspension without pay for a period not more than thirty (30) calendar days;
 - iv. dismissal (with just cause or fair dismissal).





Conflicts

B. Conflicts

In the event that any of the provisions in this Country Supplement and the CoBE shall be inconsistent, ambiguous and contradict with one another, the provisions of this Country Supplement shall prevail.





MISC BERHAD (MISC)

196801000580 (8178-H)

Legal, Corporate Secretarial & Compliance

Level 27, Menara Dayabumi
Jalan Sultan Hishamuddin
50050 Kuala Lumpur,
Malaysia



<https://www.miscgroup.com>

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA EMPRESARIAL MISC

Suplemento do País:

BRASIL

O Aditamento Nacional do Código de Conduta e Ética Empresarial da MISC - Brasil é uma referência específica para uso no Brasil. Não descreve todas as leis aplicáveis ou políticas da MISC, nem fornece pormenores completos sobre qualquer lei ou política específica. Não representa orientação jurídica. Não constitui nem estabelece um contrato de trabalho. A MISC reserva-se o direito de modificar, revisar, cancelar ou renunciar a qualquer política, procedimento ou condição sem aviso prévio e sem revisão do Código de Conduta e Ética Empresarial da MISC. Além disso, as disposições do Código de Conduta e Ética Empresarial podem ser modificadas pela MISC para adaptá-las às leis e condições locais.

A. ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA EMPRESARIAL DA MISC	3
PARTE I : VALORES FUNDAMENTAIS E CULTURA	3
1. Aplicação	4
2. Definições	5
PARTE II : DEVERES DE BOA FÉ, FIDELIDADE, DILIGÊNCIA E INTEGRIDADE	6
Parte II A : Conflito de Interesses	7
1. Envolvimento em Negócios em que você ou sua Família/Núcleo Familiar tenha Participação Direta ou Indireta	7
Parte II B : Combate à Corrupção e a Práticas Antiéticas	8
1. Aliciamento, Suborno e Corrupção	8
2. Funcionários Públicos	9
3. Lavagem de Dinheiro e Auditoria da Contraparte	9
Parte II C : Comércio Nacional e Internacional	10
1. Lei Antitruste/de Defesa da Concorrência	10
Parte II D : Bens da MISC	11
1. Responsabilidade por Bens, Instalações, Recursos e Registros	11
Parte II F : Obrigações de Confidencialidade/Propriedade Intelectual/Comunicações Públicas	12
1. Obrigações de Confidencialidade	12
2. Invenções e Programas de Computador	12
Parte II G : Conduta Contrária ao Dever de Zelo e Diligência	13
1. Trabalhos ou Atividades Comerciais Externos	13
2. Serviço Públicos, Atividades Recreativas, Esportivas, Sindicais e Comunitárias	13
3. Atividades Políticas	13
4. Participação em Meios de Comunicação	14
PARTE III : CULTURA E AMBIENTE DO LOCAL DE TRABALHO	15
1. Assédio Sexual	16
2. Consumo Indevido de Substâncias (Abuso de Drogas e Alcool)	16
3. Bullying e Assédio no Local de Trabalho	17
4. Ausência não coberta por Licença ou sem Justificação	18
PARTE IV : DISCIPLINA, PROCESSO DISCIPLINAR E SANÇÕES	19
1. Processo Disciplinar e Sanções	20
2. Punições Disciplinares	21
B. CONFLITOS	22



ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA EMPRESARIAL DA MISC

PARTE I
**VALORES
FUNDAMENTAIS
E CULTURA**

PARTE I : VALORES FUNDAMENTAIS E CULTURA

1. Aplicação

- 1.1. O Código de Conduta e Ética Empresarial da MISC (o “Código” ou “CoBE”), O Aditamento Nacional do Código de Conduta e Ética Empresarial da MISC - Brasil (“Aditamento Nacional”) e o Guia sobre o Código de Conduta e Ética Empresarial da MISC (“Guia CoBE”) são aplicáveis às empresas do grupo MISC no Brasil. Salvo disposição expressa em contrário, este Aditamento Nacional destina-se a aditar e ser lido em conjunto com o CoBE e o Guia CoBE.
- 1.2. O CoBE, o Aditamento Nacional e o Guia CoBE (em conjunto, os “Documentos CoBE”) são aplicáveis aos empregados da MISC no Brasil, bem como a todos os diretores (executivos e não executivos) de empresas, terceiros contratados, subcontratados, consultores, agentes, representantes e outros prestadores de serviços que realizam trabalhos ou serviços em nome da MISC (em conjunto, “Pessoa Coberta” ou “Pessoas Cobertas”) no Brasil.

Cada Pessoa Coberta deve ler, compreender e se familiarizar com o CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional) e, principalmente, cumprir suas respectivas disposições.

- 1.3. O parágrafo 1.4 da Parte I do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“O CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional) é elaborado tanto no idioma inglês quanto no idioma português, podendo aparecer em outros idiomas. Em caso de qualquer conflito, a versão em português prevalecerá.”

- 1.4. O parágrafo 1.6 da Parte I do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Se houver qualquer conflito entre a legislação local e a norma ou política estabelecida no CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional), você deverá cumprir a lei. No entanto, se houver qualquer conflito entre o costume local e a norma ou política estabelecida no CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional), você deverá cumprir o CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional). Caso você verifique que uma disposição do CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional) possa ensejar conflito com a legislação de sua jurisdição, recomenda-se que você consulte o seu superior (HoD), o Departamento de RH, o Departamento de Conformidade Jurídica ou a pessoa de contato na MISC (conforme o caso) em vez de ignorar o Código (conforme aditado por este Aditamento Nacional) sem buscar orientação”.

- 1.5. Qualquer empregado que não cumprir o CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional) estará agindo fora do escopo de seu contrato de trabalho ou competência, sujeitando-se a ação disciplinar, até e inclusive demissão por justa causa, observados os requisitos da lei aplicável.

PARTE I : VALORES FUNDAMENTAIS E CULTURA

- 1.6. As Pessoas Cobertas que executarem trabalhos ou serviços para ou em nome das empresas do grupo MISC cumprirão as partes pertinentes dos Documentos CoBE com relação a tais trabalhos ou serviços. O não cumprimento dos princípios e padrões estabelecidos nos Documentos CoBE por parte de um contratado, subcontratado, consultor, agente, representante ou outros prestadores de serviços pode resultar no término do relacionamento da Pessoa Coberta com a MISC e em outras consequências adversas.
- 1.7. Os Documentos CoBE não estabelecem, nem devem ser interpretados no sentido de estabelecer um contrato de trabalho por prazo determinado ou uma garantia de vínculo empregatício contínuo.
- 1.8. Para os fins do parágrafo 1.7 da Parte 1 do CoBE, a MISC reserva-se o direito de modificar, revisar, cancelar ou renunciar às disposições dos Documentos CoBE de tempos em tempos, a critério exclusivo da MISC. No caso de quaisquer alterações, você será informado em tempo hábil.
- 1.9. Em caso de conflito entre o CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional) e o seu contrato de trabalho, carta de nomeação, declaração de trabalho ou documento equivalente, prevalecerá o disposto em seu contrato de trabalho, carta de nomeação, declaração de trabalho ou documento equivalente.

2. Definições

- 2.1. O parágrafo 3.4 da Parte I do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Para os fins deste Código (conforme aditado por este Aditamento Nacional), o termo “empregado” significa qualquer pessoa que tenha celebrado ou trabalhe sob um contrato de trabalho com a MISC (seja expresso, implícito, oral ou escrito), que seja regido pela Legislação Trabalhista Brasileira (CLT), incluindo, mas não se limitando, a executivos, não executivos, secretárias, colaboradores lotados temporariamente e indivíduos sob contratação direta.”

PARTE II

**DEVERES DE BOA-FÉ,
FIDELIDADE, DILIGÊNCIA E
INTEGRIDADE**

PARTE II : DEVERES DE BOA FÉ, FIDELIDADE, DILIGÊNCIA E INTEGRIDADE

Parte II A: Conflito de Interesses

1. Envolvimento em Negócios em que você ou sua Família/Núcleo Familiar tenha Participação Direta ou Indireta

1.1. A Cláusula 2 da Parte IIA do CoBE deverá, no Brasil, ser excluída e substituída pela seguinte redação:

“2.1. Considera-se que há um conflito de interesses quando você, os membros de sua família/núcleo familiar e os indicados e trustees tanto de sua parte quanto deles, bem como qualquer conta ou entidade sobre a qual você ou eles exerçam influência ou controle, promovem a formação de qualquer negócio, firma, sociedade ou empresa e/ou possuem, direta ou indiretamente, ações ou outras formas de participação beneficiária (doravante denominadas “Participação Societária”), incluindo, mas não se limitando a:

- a) Sociedades de capital fechado que obtêm qualquer receita ou recebem qualquer pagamento em decorrência de acordos contratuais ou outros acordos comerciais com a MISC;
- b) Sociedades de capital fechado relacionadas nas listas de contratadas registradas da MISC, mesmo que as sociedades em questão não obtenham qualquer receita ou recebam qualquer pagamento em virtude de acordos contratuais ou outros acordos comerciais com a MISC; e/ou
- c) Sociedades de capital aberto nas quais você ou um membro de sua família/núcleo familiar detém uma participação societária e com relação às quais você tem competência para tomar decisões no decorrer de seu trabalho na MISC.”



PARTE II : DEVERES DE BOA FÉ, FIDELIDADE, DILIGÊNCIA E INTEGRIDADE

Parte II B: Combate à Corrupção e a Práticas Antiéticas

1. Aliciamento, Suborno e Corrupção

- 1.1. Além dos deveres gerais relativos ao combate à corrupção e a práticas antiéticas, conforme estabelecido na Cláusula 6 da Parte IIB do CoBE, é fundamental que todas as Pessoas Cobertas cumpram a Lei Anticorrupção e a Lei da Improbidade Administrativa vigentes no Brasil, conforme alteradas de tempos em tempos, visto que essas leis impõem sanções administrativas e civis a empresas e pessoas jurídicas. O Brasil possui leis rígidas que proíbem o suborno de funcionários públicos.
- 1.2. Para os fins da Cláusula 6 da Parte IIB do CoBE, as seguintes disposições deverão ser aplicadas a todas as Pessoas Cobertas no Brasil:
 - a) Você está proibido de contratar um terceiro ou pessoa jurídica para ocultar ou dissimular os interesses reais ou a identidade dos beneficiários dos atos lesivos;
 - b) Você está proibido de financiar, apoiar, patrocinar ou, de outra forma, subsidiar a prática de qualquer um dos atos ilícitos estabelecidos na Lei Anticorrupção Brasileira;
 - c) Você está proibido de frustrar ou fraudar – seja por meio de práticas, ações concertadas ou outras medidas - a natureza competitiva dos procedimentos de licitações públicas;
 - d) Você está proibido de frustrar, prejudicar ou fraudar atividades no âmbito de licitações públicas;
 - e) Você está proibido de excluir ou tentar excluir um licitante, por meio de ações fraudulentas ou oferta de qualquer tipo de vantagem;
 - f) Você está proibido de se envolver em quaisquer atividades fraudulentas destinadas a manipular um processo de licitação pública ou os contratos dele resultantes;
 - g) Você está proibido de constituir, de forma fraudulenta ou irregular, uma pessoa jurídica com a finalidade de participar de licitações públicas ou celebrar contratos administrativos;
 - h) Você está proibido de obter vantagem ou benefício indevido, de forma fraudulenta, no âmbito de alterações ou prorrogações de contratos firmados com a administração pública, sem autorização prevista em lei, no edital de licitação ou nos instrumentos contratuais correspondentes; ou
 - i) Você está proibido de manipular ou fraudar as condições econômicas e financeiras originais de contratos firmados com a administração pública; e
 - j) Você está proibido de dificultar investigações ou inspeções de órgãos, entidades ou funcionários públicos, ou de interferir em suas atividades, inclusive em nível de agências reguladoras e órgãos de inspeção do sistema financeiro nacional.

PARTE II : DEVERES DE BOA FÉ, FIDELIDADE, DILIGÊNCIA E INTEGRIDADE

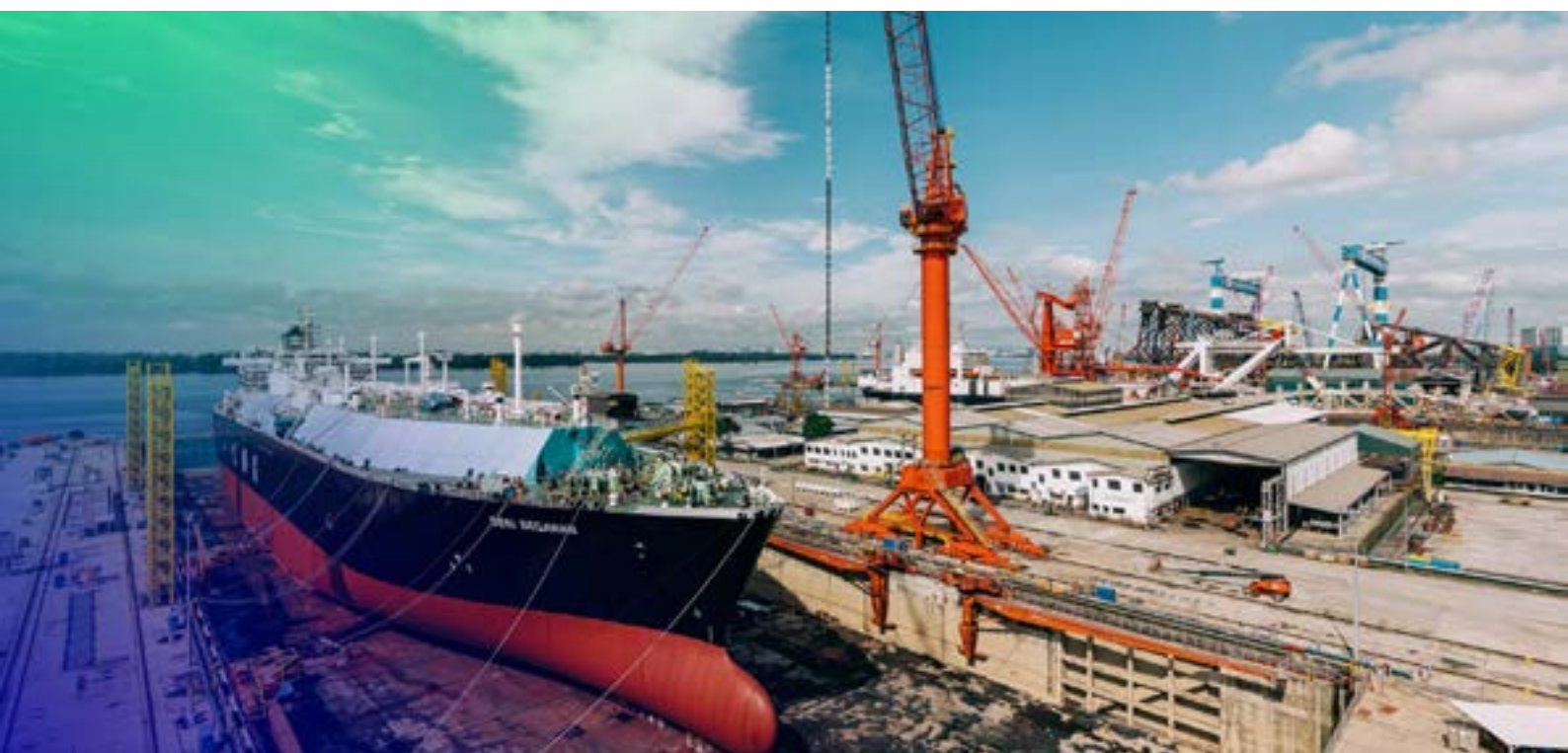
2. Funcionários Públicos

- 2.1. Além das vedações estabelecidas na Cláusula 12 da Parte IIB do CoBE ao lidar com funcionários públicos, é fundamental que todas as Pessoas Cobertas cumpram a Lei Anticorrupção e a Lei da Improbidade Administrativa vigentes no Brasil, conforme alteradas de tempos em tempos, visto que essas leis impõem sanções administrativas e civis a empresas e pessoas jurídicas. O Brasil possui leis rígidas que proíbem o suborno de funcionários públicos.

3. Lavagem de Dinheiro e Auditoria da Contraparte

- 3.1. O parágrafo 13.2 da Parte IIB do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Nesta parte, a expressão “lavagem de dinheiro” é definida pela Legislação Brasileira de Combate à Lavagem de Dinheiro como o ato de ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal”.



PARTE II : DEVERES DE BOA FÉ, FIDELIDADE, DILIGÊNCIA E INTEGRIDADE

Parte II C: Comércio Nacional e Internacional

1. Lei Antitruste/de Defesa da Concorrência

- 1.1. Além dos deveres gerais relativos à conformidade com todas as leis de defesa da concorrência aplicáveis, conforme estabelecido na Cláusula 14 desta Parte IIC do CoBE, é fundamental que todas as Pessoas Cobertas tenham conhecimento da Lei de Defesa da Concorrência Brasileira, conforme alterada de tempos em tempos, e garantam o seu cumprimento.



PARTE II : DEVERES DE BOA FÉ, FIDELIDADE, DILIGÊNCIA E INTEGRIDADE

Parte II D: Bens da MISC

1. Responsabilidade por Bens, Instalações, Recursos e Registros

- 1.1. O parágrafo 16.4 da Parte IID do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Observadas as leis aplicáveis, a MISC está autorizada a descontar de seu salário o valor correspondente aos bens pertencentes à MISC ou que estejam sob sua responsabilidade, que tenham sido danificados ou inutilizados por você, ou quaisquer outros valores correspondentes a danos ou prejuízos causados à MISC, em razão de uso irregular, desde que você tenha agido com negligência ou dolo. Dentro dos limites da legislação aplicável, a MISC poderá, a seu critério, tomar as medidas que julgar adequadas contra você, inclusive denunciá-lo às autoridades públicas”.



PARTE II : DEVERES DE BOA FÉ, FIDELIDADE, DILIGÊNCIA E INTEGRIDADE

Parte II F: Obrigações de Confidencialidade/Propriedade Intelectual/ Comunicações Públicas

1. Obrigações de Confidencialidade

- 1.1. O parágrafo 18.4 da Parte IIF do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“A MISC poderá, a seu exclusivo critério, solicitar que você observe determinadas avenças restritivas pós-rescisão. Quaisquer obrigações de não concorrência, não aliciamento e/ou confidencialidade que lhe sejam aplicáveis deverão ser expressamente estabelecidas em seu contrato de trabalho, termo de rescisão ou qualquer outro documento equivalente.”

2. Invenções e Programas de Computador

- 2.1. O parágrafo 21.2 da Parte IIF do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Observados os requisitos da lei aplicável, a titularidade da propriedade intelectual criada por você ou para a qual você tenha contribuído enquanto trabalhava para a MISC, ou durante o desempenho de suas atribuições ou mediante o uso dos recursos, dados e/ou tempo da MISC, será adquirida pela MISC. No entanto, sujeito aos requisitos da lei aplicável, a MISC poderá recompensá-lo conforme julgar apropriado, a seu critério. Caso quaisquer direitos de propriedade intelectual não pertençam originalmente à MISC de acordo com as leis existentes, você cede e transfere, de forma irrevogável e definitiva, e concorda em praticar todos e quaisquer atos que possam ser razoavelmente necessários para ceder e transferir à MISC, todos os direitos de propriedade intelectual e, na medida em que sejam passíveis de cessão, nos termos da lei, todos e quaisquer direitos morais que você possa ter sobre ou com relação a qualquer propriedade intelectual. Não obstante, sujeito aos requisitos da lei aplicável, a MISC poderá recompensá-lo da forma que considerar apropriada, a seu critério.”

PARTE II : DEVERES DE BOA FÉ, FIDELIDADE, DILIGÊNCIA E INTEGRIDADE

Parte II G: Conduta Contrária ao Dever de Zelo e Diligência

1. Trabalhos ou Atividades Comerciais Externos

- 1.1. O parágrafo 27.3 da Parte IIG do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Qualquer permissão concedida pode ser revogada a qualquer momento se esse outro trabalho ou atividade for de natureza competitiva ou, de outra forma, for prejudicial aos interesses legítimos da MISC ou for contrário aos princípios éticos fundamentais da MISC. O não cumprimento de suas responsabilidades, oriundas de seu vínculo empregatício com a MISC, pode resultar em ação disciplinar contra você. Em tal caso, a MISC será considerada totalmente indenizada por você e não será responsabilizada por qualquer repercussão decorrente de tal decisão de revogar a permissão concedida anteriormente.”

2. Serviço Públicos, Atividades Recreativas, Esportivas, Sindicais e Comunitárias

- 2.1. O parágrafo 28.2 da Parte IIG do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“A regra geral é que, se um empregado da MISC for convidado a participar de órgãos locais ou for nomeado ou eleito oficial de algum clube (se aplicável), ele deverá obter a aprovação de seu superior imediato, em consulta com o Departamento de Recursos Humanos, imediatamente após sua nomeação ou eleição. Além disso, o empregado deve ser capaz de equilibrar suas atividades externas com seu emprego em tempo integral na MISC, garantindo que suas responsabilidades em ambas as áreas sejam cumpridas satisfatoriamente e que os interesses da empresa não sejam afetados.”

3. Atividades Políticas

- 3.1. O parágrafo 29.1 da Parte IIG do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“A MISC não apoia partidos políticos ou políticos individualmente, nem participa de atividades políticas ou político-partidárias.

No entanto, a MISC reconhece que os empregados, como cidadãos, podem desejar participar de atividades políticas legítimas. Embora a MISC não queira desencorajar tal participação, para evitar qualquer envolvimento ou identificação da empresa com partidos políticos, os empregados devem usar seu tempo livre ou licença anual, sujeitos à aprovação prévia, para tais atividades, e não devem sugerir que sua participação seja em nome ou com apoio da MISC.”

- 3.2. O parágrafo 29.2 da Parte IIG do CoBE não se aplica no Brasil.

PARTE II : DEVERES DE BOA FÉ, FIDELIDADE, DILIGÊNCIA E INTEGRIDADE

4. Participação em Meios de Comunicação

- 4.1. O parágrafo 31.1 da Parte IIG do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“O empregado poderá participar de qualquer forma de publicidade ou transmissão, seja em jornais, revistas, rádio ou televisão ou qualquer outra mídia, ressalvado que o empregado não deve divulgar informações confidenciais pertencentes à MISC e/ou essas atividades não devem envolver a MISC, seja direta ou indiretamente, nem afetar de maneira adversa a reputação da MISC.”

- 4.2. O parágrafo 31.2 da Parte IIG do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“A MISC incentiva os empregados a contribuírem com artigos literários ou acadêmicos para quaisquer publicações (por exemplo, jornais, revistas ou periódicos), ressalvado que o empregado não deve revelar informações confidenciais pertencentes à MISC e/ou que essas atividades não devem envolver a MISC, seja direta ou indiretamente, nem afetar de maneira adversa a reputação da MISC.”



PARTE III
**CULTURA E
AMBIENTE DO LOCAL
DE TRABALHO**

PARTE III : CULTURA E AMBIENTE DO LOCAL DE TRABALHO

1. Assédio Sexual

- 1.1. O parágrafo 5.2 da Parte III do CoBE deverá, no Brasil, ser alterado pela seguinte redação:

“O ato de assédio sexual, propostas e avanços sexuais não solicitados e injustificados serão tratados como atos de má conduta e podem levar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa.”

- 1.2. O parágrafo 5.3 da Parte III do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Para os propósitos desta Cláusula 5, assédio sexual é definido pelo Código Penal Brasileiro como o uso da posição de autoridade de alguém para pressionar ou pedir favores sexuais de outras pessoas. O Código Penal Brasileiro também define o crime de “atentado ao pudor” como uma forma de assédio sexual, que ocorre quando alguém realiza um ato sexualmente indecente contra outra pessoa sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer seu próprio desejo sexual ou o de outra pessoa.

Dependendo das circunstâncias, uma situação de assédio pode ser classificada como “assédio moral”, abrangendo formas como assédio hostil no ambiente de trabalho, independentemente do sexo, bullying no local de trabalho e a imposição deliberada de sofrimento emocional”.

- 1.3. A MISC pode tomar medidas disciplinares contra qualquer empregado que tenha comprovadamente assediado sexualmente outras pessoas, incluindo a rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa.

2. Consumo Indevido de Substâncias (Abuso de Drogas e Álcool)

- 2.1. O parágrafo 8.2 da Parte III do CoBE deverá ser excluído no Brasil e substituído pela seguinte redação:

“Para garantir a adesão a esta política, a MISC pode realizar testes e buscas de substâncias de uso indevido de acordo com suas políticas e sujeito às exigências das leis aplicáveis.

Qualquer pessoa sujeita a este Código, que seja encontrada em posse não autorizada de qualquer substância de uso indevido ou que teste positivo para qualquer substância de uso ilícito será considerada como tendo cometido um ato de má conduta que pode torná-la passível de ação disciplinar, inclusive demissão. De acordo com as leis locais da área de atuação, os empregados devem consentir em ser submetidos a testes e buscas conduzidos por qualquer pessoa ou laboratório autorizado pela MISC, assinando documentos relevantes fornecidos pela empresa. Além disso, os empregados que participarem desses testes devem autorizar a divulgação dos resultados à MISC”.

PARTE III : CULTURA E AMBIENTE DO LOCAL DE TRABALHO

3. Bullying e Assédio no Local de Trabalho

3.1. O parágrafo 10.5 da Parte III do CoBE deverá, no Brasil, ser alterado da seguinte redação:

“Os exemplos abaixo ilustram casos de bullying e assédio no local de trabalho e são considerados atos de má conduta. Nos casos mais graves, eles podem até ser considerados delitos criminais, de acordo com as leis vigentes no Brasil:

- a) Bullying verbal inclui difamar, ridicularizar ou caluniar uma pessoa ou sua família; usar linguagem ofensiva persistente, fazer piadas humilhantes ou comentários abusivos e insultantes sobre ela.
- b) Bullying físico inclui empurrar, agredir, chutar, cutucar, derrubar, ameaçar ou danificar a área de trabalho ou propriedade de uma pessoa.
- c) O bullying por gestos engloba gestos, olhares ou expressões não verbais que são ameaçadores e têm o potencial de transmitir mensagens de hostilidade ou ameaça.
- d) Exclusão engloba excluir social ou fisicamente uma pessoa, isolar ou ignorar uma pessoa em atividades relacionadas ao trabalho.
- e) Bullying cibernético.
- f) Maltratar significa usar sua posição para maltratar ou abusar de outras pessoas.
- g) Difamar, humilhar ou desacreditar outras pessoas.”



PARTE III : CULTURA E AMBIENTE DO LOCAL DE TRABALHO

4. Ausência não coberta por Licença ou sem Justificação

- 4.1. O empregado que estiver ausente deverá, na primeira oportunidade, informar o empregado da MISC a quem se reporta sobre sua ausência e a justificativa correspondente.
- 4.2. “Os casos ausência não coberta por licença ou sem justificativa razoável que persistam por 30 (trinta) dias corridos contados do primeiro dia de ausência sem que o referido empregado tenha entrado em contato ou apresentado justificativa razoável serão tratados como abandonado de emprego. Nesta hipótese, a MISC terá o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, nos termos da Legislação Trabalhista Brasileira (CLT)”.
- 4.3. Quando um empregado se ausentar por mais de 14 (quatorze) dias úteis consecutivos sem justificativa razoável, assim que possível, uma carta registrada será enviada ao último endereço conhecido do empregado exigindo que ele retorne ao trabalho. Após 7 (sete) dias após a postagem da referida carta registrada, outra carta será enviada. Se o empregado não se manifestar ou se não apresentar uma explicação satisfatória durante os 10 (dez) dias seguintes após a postagem da última carta, considerar-se-á que o referido empregado violou a relação de trabalho. Nessas circunstâncias, a MISC terá o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, sujeito aos requisitos das leis aplicáveis, que incluem, entre outros requisitos legais, a publicação em um veículo de comunicação de grande circulação que trata de questões relacionadas à ausência do trabalho. Além disso, a MISC reserva-se o direito de recuperar do ex-empregado em questão todos os valores devidos por tal empregado à MISC.



PARTE IV

**DISCIPLINA, PROCESSO
DISCIPLINAR E SANÇÕES**

PARTE IV : DISCIPLINA, PROCESSO DISCIPLINAR E SANÇÕES

1. Processo Disciplinar e Sanções

- 1.1. O parágrafo 1.3 da Parte IV do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Sujeito aos requisitos da legislação aplicável, as situações abaixo constituem atos de má conduta pelos quais um empregado poderá ser responsabilizado por meio de ação disciplinar, incluindo rescisão por justa causa, conforme previsto na Legislação Trabalhista Brasileira (CLT):

- i. desonestidade, transgressão ou falta de autocontrole;
- ii. concorrência direta ou indireta com o empregador ou com suas atividades;
- iii. condenação criminal, exceto quando a sentença estiver suspensa;
- iv. descumprimento de obrigações;
- v. intoxicação habitual em serviço;
- vi. violação de sigilo comercial;
- vii. atos de indisciplina ou insubordinação;
- viii. abandono do trabalho;
- ix. prática habitual de jogos de azar;
- x. atos durante o trabalho que prejudiquem a reputação ou a honra de outra pessoa, ou que causem lesões físicas a outra pessoa, exceto em legítima defesa própria ou de outra pessoa;
- xi. atos praticados a qualquer momento que prejudiquem a reputação ou a honra do empregador ou de um superior organizacional, ou que causem danos físicos a essa pessoa, exceto em legítima defesa própria ou de outra pessoa;
- xii. perda da qualificação necessária para o exercício da profissão, resultante de conduta intencional do empregado; e
- xiii. atos prejudiciais à segurança nacional devidamente comprovados.”

- 1.2. O parágrafo 1.4 da Parte IV do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Os atos acima mencionados constituem atos de má conduta que podem resultar em rescisão por justa causa, conforme estabelecido na Legislação Trabalhista Brasileira (CLT), sujeita a eventuais modificações. É importante destacar que esses atos não alteram o significado de má conduta descrito na Cláusula 1.2 da Parte IV acima.”

- 1.3. O parágrafo 1.5 da Parte IV do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“De acordo com as exigências da legislação vigente, é possível aplicar medidas disciplinares a um empregado por má conduta ou por não cumprimento das leis, regulamentos, normas e procedimentos correspondentes.”

PARTE IV : DISCIPLINA, PROCESSO DISCIPLINAR E SANÇÕES

- 1.4. Se as circunstâncias assim exigirem, a MISC poderá suspender um empregado por até 30 (trinta) dias corridos enquanto são conduzidas investigações e/ou inquéritos sobre supostos atos de má conduta cometidos pelo empregado.
- 1.5. Se as investigações revelarem evidências concretas e convincentes da existência de má conduta, a MISC poderá instituir uma ação disciplinar contra o referido empregado.

2. Punições Disciplinares

- 2.1. De acordo com as exigências das leis aplicáveis, a MISC adota um processo disciplinar interno que define os tipos de infrações cometidas e a punição necessária a ser imposta ao empregado após uma investigação adequada. Esse processo disciplinar inclui:
 - i. advertências verbais;
 - ii. advertências por escrito;
 - iii. suspensão sem pagamento por um período de até 30 (trinta) dias corridos;
 - iv. demissão (com justa causa ou por motivo justificado).





CONFLITOS

B. CONFLITOS

Se houver alguma inconsistência, ambiguidade ou contradição entre as disposições deste Aditamento Nacional e o CoBE, as disposições deste Aditamento Nacional prevalecerão.





MISC BERHAD (MISC)

196801000580 (8178-H)

Legal, Corporate Secretarial & Compliance

Level 27, Menara Dayabumi
Jalan Sultan Hishamuddin
50050 Kuala Lumpur,
Malaysia



<https://www.miscgroup.com>